

Tableau de suivi de la Feuille de route égalité-diversité 2021-2023

Axes	Mesures	Objectifs/livrables par structure	Indicateurs	Avancement
AXE 1. Rester exemplaire en organisant et promouvant une culture commune de l'égalité et de la diversité				
MESURE 1 : Maintenir la gouvernance instaurée autour de la secrétaire générale pour piloter le projet « Labels »	Un comité ministériel présidée par la SG suit la démarche de labellisation égalité-diversité. Un bilan annuel est réalisé et présenté en CTM. Des référents ED sont nommés dans toutes les DAC et toutes les DRAAF-DAAF avec une lettre de mission. Des référents ED chargés de développer ces politiques dans les établissements d'enseignement agricole sont nommés en lien avec le réseau des référents ED en DRAAF/DAAF (soit en SRFD ou dans un EPLE). Il est prévu de coordonner les réseaux ED et Ambassadeurs Handicap. Cela n'a pas pu être réalisé en 2021.	Comité ministériel: 22 juillet et 16 décembre 2021 Réseau des référents: 30 référents nommés en DRAAF/DAAF ou DAC dont 15 avec lettre de mission - réunions: le 26 novembre 2020, le 4 février 2021, commune avec le réseau de la DICOM, et le 4 mai 2021. - une réunion le 18 novembre sur l'audit intermédiaire de l'AFNOR prévu fin 2022. - Deux demi-journées de formation des référents nouvellement nommés en AC, DRAAF-DAAF dont SRFD (huit personnes depuis mi 2020) les 17 et 18 novembre 2021. Deux groupes de travail se sont tenus avec les représentants du personnel en 2021 :GT du 30 juin relatif aux premières études en matière d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes et à la mixité des filières d'emplois. GT du 15 décembre : bilan des actions conduites dans le cadre du Plan égalité professionnelle du MAA.		
MESURE 2 : Suivre les outils de reporting et d'évaluation renseignés dans chacune des structures et en dresser le bilan annuel	Evaluer l'efficacité des mesures prises et les adapter régulièrement. Proposer un tableau de reporting général à chaque structures afin d'en faire une compilation nationale comme bilan des démarches de labellisation : éléments du bilan social, composition des Codirs, nombre et nature des formations suivies par catégorie genrée d'agents, traçabilité des procédures de recrutement, nombre de marchés publics passés, actions de partenariats au niveau local...nombre d'agents RQTH	Bilan du Plan égalité professionnelle du MAA réalisé par le SRH Bilan de la feuille de route ED du MAA réalisé par la HFED Suivi d'une dizaine d'indicateurs dans les direction d'AC et en services déconcentrés		
MESURE 3 : Renforcer l'exemplarité en veillant à la mixité des instances	Mixité des Codirs, des groupes de travail portant sur les ressources humaines et l'organisation du travail, mixité du RAPS...	En administration centrale : femmes aux CODIRS: 38,9% en 2019 - 43,6% en 2021 2016 - 48,7% en 2020 - 50,8% en 2021 début 2022. 4 départs prévus en 2022 et 3 seront remplacés par des femmes. 50% des coordonnateurs de MAPS sont des femmes (2 sur 4) et la cheffe de réseau est également une femme. Proportion de Cheffes de bureaux : 46% en 2020, 34% en 2021 RAPS : 15% de femmes en 2020, 34% en 2021		
MESURE 4 : Le comité de communication proposera chaque année un plan de communication dédié sur les sujets d'égalité et de diversité.	La DICOM prépare un plan de communication annuel en concertation avec le comité de communication. Les chargés de communication sont sensibilisés à la communication sans stéréotype de sexe.	Un bilan de communication est établi pour 2020 et 2021. Le programme est suivi régulièrement en comité de suivi communication. Les actions sont effectuées et celles retardées par la pandémie COVID 19 sont en cours		
MESURE 5 : Respecter le plan de formation ambitieux à destination de tous les personnels	100% des cibles identifiées dans le plan de formation du Label (Note de Service SG/SRH/SDDPRS/2020-104 12/02/2020) MAA expérimentant le programme MENTOR?)	Globalement, 40% des 1715 agents cible (701 en administration centrale et 1014 en services déconcentrés) ont suivi les formations requises : Encadrement : 43,3% - Personnels chargés de RH: 41,8% - OS : 29,6% suivi SG		
MESURE 6 : Mettre partout en œuvre la clause égalité introduite en 2019 pour la passation des marchés publics	Mettre en œuvre et suivre le retour de la clause égalité pour tous les marchés publics. Le flyer informatif sur la démarche de labellisation du ministère pour tous les fournisseurs du MAA n'est pas encore finalisé. Le mettre à disposition de tous les services centraux et déconcentrés.	Depuis le 1er novembre 2019, le MAA sensibilise tous ses fournisseurs aux enjeux d'égalité professionnelle par l'insertion d'une clause spécifique dans tous ses marchés publics. 100% des marchés publics passés avec la clause égalité renseignée. Les marchés passés localement en région ne sont pas encore intégrés.		
MESURE 7 : Rechercher l'extension du périmètre labellisé « égalité et diversité » auprès de tous les établissements sous tutelle du MAA.	Intégration d'objectifs de promotion de l'égalité et de la diversité dans les lettres de missions des cadres supérieurs et dans les Contrats d'objectifs des établissements sous tutelle.	Se fixer un objectif quantifié en nombre d'établissements concernés et sur les délais. Suivi SG, DGPE et DGER		
MESURE 8 : Poursuivre le travail engagé sur le BIE et suivre le DPT égalité	Mise en œuvre du BIE au MAA selon les indications de la Direction du Budget du Ministère de l'économie. Formations des agents chargés de gestion budgétaire et comptable en AC et en services déconcentrés. Enrichir le document de politique transversale (DPT) sur l'égalité.	Suivi des indicateurs genrés dans le programme annuel de performance (PAP). Création d'indicateurs genrés pour tous les indicateurs ayant un public comme cible. DPT égalité complété avec la participation du Programme 215		

AXE 2. Atteindre les objectifs en matière d'égalité professionnelle

<p>MESURE 9 : Mettre en œuvre le plan d'action « égalité professionnelle » adopté le 10 décembre 2020</p>	<p>Satisfaire la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en suivant la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle du MAA et en rendant compte à la DGAFP de la conduite d'un plan dans chaque établissement public sous tutelle. Renseigner les bilans annuels pour le Ministère de la Fonction publique</p>	<p>Plan d'action suivi par le SRH. Des groupes de travail sont réunis sur le télétravail, la QVT ...Une première analyse sur les écarts de rémunération au MAA figure dans le Bilan social 2019. Les objectifs de diminution des écarts et le calendrier souhaité seront définis lorsque les études auront fait apparaître les anomalies à corriger. Les travaux d'identification se poursuivent. suivi SG/SRH</p>	
<p>MESURE 10 : Développer le rapport social unique</p>	<p>Le RSU remplace le bilan social. Il devra être enrichi de synthèses et d'analyses portant sur les questions de genre et d'inclusion. Tous les bilans et informations concernant des données RH devront être présentés de manière genrée.</p>	<p>RSU 2020 inscrit à l'OJ du CTM de juin 2022 suivi SG-SRH :</p>	
<p>MESURE 11 : Veiller au respect des quotas dans les nominations en créant une vraie revue des cadres</p>	<p>Création d'un comité de revue des cadres. Procédure fixant les critères d'inscription dans le vivier. La DGAFP recommande de prévoir deux viviers l'un d'agents ayant environ dix ans d'expérience, le second d'agents plus expérimentés (20 à 25 ans d'expérience)</p>	<p>Primonomination de femmes : 38,9% en 2019 - 48,4% en 2020 Pourcentage de femmes aux postes suivis selon Loi Sauvadet : 38% en 2019 -40,9 % en 2020. Pourcentage de femmes aux postes de direction en DRAAF/DAAF : 28,8% en 2019 - 35,8% en 2020</p>	
<p>MESURE 12 : Veiller à la mixité des postes de direction dans l'enseignement agricole (supérieur et technique)</p>	<p>Un objectif de 40% du sexe le moins représenté aux postes de directeur et directeur adjoint est la cible à atteindre fin 2023</p>	<p>A la rentrée scolaire 2020, 26 % des EPL sont dirigés par une directrice (24,8 % en 2016) et 46 % ont une femme comme directrice adjointe. En 2022 on observe 38% de femmes aux postes de direction (directrices et adjointes) contre 33% en 2017.</p>	
<p>MESURE 13 : Favoriser la mise en place d'un réseau féminin</p>	<p>Ouvrir une rubrique spécifique sur intranet. Proposer un évènement qui lance le projet. Organiser le mentorat.</p>	<p>action non engagée. En lien avec la réforme de la HFP en cours et la refonte du plan managérial en conséquence.</p>	
<p>MESURE 14 : Transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel dans tous les établissements d'enseignement du MAA</p>	<p>Respecter les engagements prévus dans la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 signée par le MAA/DGER</p>	<p>Valorisation sur Chlorofil, Plate-forme Citoyenneté, Site du réseau « Insertion Egalité » des actions en faveur de l'égalité prévus dans les projets d'établissement des EPLE. Entre 10 et 20 projets valorisés nationalement chaque année. En 2021, 9 projets sur l'Egalité Femmes-Hommes valorisés via le Focus Egalité et Vidéo, 6 actions en établissements valorisés au-tour de la journée du 8 mars, 3 établissements valorisés sur l'action Entrepreneuriat féminin Plus de 340 interventions en classe relatives à l'égalité fille/garçon via les associations ont été recensées sur le territoire</p>	
<p>MESURE 15 : La mixité dans toutes les filières comme outil d'égalité professionnelle</p>	<p>Cf actions 4 et 5 du plan d'action égalité professionnelle du MAA</p> <p>Depuis une vingtaine d'années, le MAA signe la convention interministérielle sur l'égalité filles-garçons dans l'éducation et la dernière convention 2019-2024 fixe des orientations très claires pour faire progresser la mixité des métiers</p> <p>Augmenter la part des femmes dans la présidence des jurys (viser 40% minimum du sexe le moins représenté)</p>	<p>Les premières études relatives à l'identification des écarts de rémunérations et à la mixité des filières ont été partagées avec les représentants du personnel en GT CTM de juin 2021. L'étude a porté sur 297 emplois type (représentant 8 corps et 10 966 agents). Des études complémentaires seront menées prenant en compte le marché du travail, le recoupement emplois type/corps ainsi que la pyramide des âges. Ces travaux feront l'objet d'une restitution à l'occasion d'un GT en juin 2022 . suivi SG-SRH et DGER :</p> <p>Deux filières de formation rassemblent 3/4 des élèves de l'enseignement professionnel agricole. Elles sont très genrées mais évoluent peu à peu. Filière production: 33,4% de filles en 2006 - 41,38 % en 2021 Filière Services : 86,7% de filles en 2007 - 76,7 % en 2021 Partenariat depuis 2016 avec l'association 100 000 entrepreneurs notamment pour la journée de l'entrepreneuriat féminin dans l'Enseignement Agricole : 25 mars 2021. suivi DGER</p> <p>Evolution du % de présidentes de jurys Présidentes 2017: 30,2 % - 2018: 26,6 % - 2019: 26% - 2020 : 32,63% Membres 2017: 49,8 % - 2018: 43,3 % - 2019 : 44,9% - 2020: 47,35% suivi SG/SRH</p>	

MESURE 16 : Aider à l'installation des femmes en agriculture	Travailler sur l'installation des femmes en agriculture - Travailler avec la MSA sur ses offres de remplacement pour suivre des formations - Favoriser la diffusion des informations nécessaires à l'installation (plaquettes- forums...) Participer et relayer les colloques, évènements sur ce sujet.	30% des actifs permanents en agriculture sont des femmes. 25% des chefs d'exploitation sont des femmes: 30% à la tête d'un élevage d'ovins ou d'une exploitation vinicole, 27% en porcs ou volailles, 26% en maraichage ou horticulture, 25% en bovins, 24% en grandes cultures ou en fruits. DGPE	
MESURE 17 : Encourager l'entrepreneuriat des femmes en agriculture, en zone rurale	Améliorer les droits sociaux et la reconnaissance statutaire. Utiliser les outils et les dispositifs d'aides : PDR, Réseau rural, PNA ...	Congés maternité. Amélioration des retraites agricoles. Limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans suivi SASFL/ HFED	
MESURE 18 : Participer à la visibilité réelle des femmes	Actions de communication à prévoir dans le plan annuel	Pour le 8 mars : « Journée internationale des droits des femmes : portraits de femmes engagées » - Infographie sur la place des femmes en agriculture- tous les supports de communication sont conçus en veillant à mettre au même plan femmes et hommes DICOM /HFED	

AXE 3. Parité sociale et économique

MESURE 19 : Veiller à la mixité aux postes décisionnels dans les instances agricoles	Veiller au respect des textes instaurant des quotas : compositions des listes électorales des chambres d'agriculture, nominations dans les conseils d'administration des SAFER, des Ordres professionnels. Envisager d'imposer les mêmes pourcentage (30%) pour le CA et Bureau de l'APCA.	en 2019, 29% de femmes élues dans les chambres d'agriculture et 7 femmes présidentes de chambres départementales. Mais à l'APCA, 2 femmes sur 34 membres au CA et 1 seule femme sur 14 au bureau. DGPE/HFED	
MESURE 20 : Réfléchir à des dispositifs d'accompagnement permettant l'engagement associatif ou consulaire des agricultrices	Réflexion à conduire avec la MSA, les associations de femmes agricultrices, les syndicats et organismes professionnels agricoles	Travail à conduire HFED	
MESURE 21 : Veiller au respect des lois relatives à la parité dans les établissements publics sous tutelle du MAA et les institutions partenaires	DGER, DGPE et SAJ doivent suivre les nominations aux Conseils d'Administration et Conseils Spécialisés des établissements sous tutelle du MAA et le respect des règles de mixité imposées par les lois Copé-Zimmermann, Sauvadet, loi d'égalité réelle de 2014, loi de Transformation publique d'août 2019	Bilans sociaux chez les principaux opérateurs du MAA en attente suivi assuré par DGPE, SG,DGER	

AXE 4. Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

MESURE 22 : Donner des outils d'information aux agents du ministère pour mieux gérer les situations de violence	Outre les formations que doivent suivre tous les publics prioritaires, les sensibilisations à faire et l'appui aux victimes (Actions 19 à 21 du PAEP du MAA) - réaliser un guide des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les actes sexistes - responsabiliser et outiller les encadrants dans la conduite de la procédure disciplinaire	Au 31/12/ 2021, 762 agents sur un public cible de 1715 agents ont suivi la formation spécifique sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles soit 44% du public cible est formé. Evolution du % d'agents déclarant connaître l'existence de la cellule : 40% ne la connaissent pas selon le baromètre social 2020. Tous les agents du MAA en poste dans les établissements d'enseignement supérieur ont accès à la cellule de signalement (CTM du 5-6 avril 2022) Nombre de procédures disciplinaires menées chaque année pour de tels agissements : 4 saisines de la cellule de signalement pour VSS en 2021 Diffusion d'un nouveau flyer sur la cellule en 2021 suivi SG	
MESURE 23 : Mettre en place une prévention renforcée des propos et agissements sexistes dans les abattoirs	Sensibiliser l'encadrement de proximité - Rendre obligatoire les formations "discriminations" et "violences" pour les agents en abattoir. Former les cadres à la prévention et la gestion de telles situations. Veiller aux aménagements prévus dans l'abattoir (présence de vestiaires et sanitaires dédiés aux femmes)	% d'agents en abattoirs formés suivi par SG- DSS et DGAL	
MESURE 24 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement agricole	Obligation de sensibilisation des personnels enseignants aux violences sexistes et sexuelles et à la formation au respect du non-consentement Projets pédagogiques Nominations de référents égalité dans les établissements scolaires	Séquences de formation menées auprès des autorités académiques et dans le cadre de la formation initiale et continue des personnels de direction. Nombre de référents égalité dans l'EA ? L'enquête Climat scolaire de 2015 sur 80 établissements publics d'EA et touchant 7500 élèves et personnels d'enseignement a fait l'objet d'un rapport dont les conclusions sont exploitées et diffusées. Pour 2019, l'enquête Climat scolaire a été mise en œuvre dans 114 établissements (44 publics) auprès de 12948 apprenants. A ce jour 254 établissements ont participé à cette enquête, ce qui représente environ 43000 répondants. Suivi DGER	

AXE 5. Lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité professionnelle

MESURE 25 : Relever tous les signaux sur les discriminations existantes	Identifier les critères faisant le plus fréquemment l'objet de discriminations au sein du MAA afin d'adapter au mieux les mesures à prendre. Pour cela le prestataire chargé de la cellule de signalement devra rendre un bilan complet et précis.	En 2021 la cellule de signalement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles a reçu 72 saisines utiles sur 12 mois pour le seul périmètre Agriculture (administration centrale, services déconcentrés, enseignement technique agricole) contre 40 en 2020. C'est un taux de saisines en hausse de 44% par rapport à 2020. Le taux de saisine par des agents féminins (69%) est significatif. Le harcèlement moral (38 ou 35 signalements selon les manières de décompter) et la discrimination (32 ou 30 (idem)) sont les hypothèses de travail qui se dégagent très nettement. suivi par SGA-SRH-BASS	
MESURE 26 : Poursuivre la communication sur les critères de discriminations	Visuels réguliers diffusés à tous les agents - Campagne de sensibilisation sur le handicap invisible	Les vignettes sur les critères de discrimination, le quizz sur ces critères et la campagne de sensibilisation sur le handicap invisible n'ont pas pu être menés à terme en 2021 (à noter pb de plan de charge à la DICOM depuis le départ de Laura Mellet en février) suivi par SG-DICOM-BASS	
MESURE 27 : Veiller au suivi des formations sur la discrimination	Le public cible figure dans la note de service de 2020. Cette mesure figure également dans le plan d'action égalité professionnelle du MAA (action n°6)	Au 31 décembre 2021, 726 agents sur un public cible de 1715 agents ont suivi la formation « Diversité et lutte contre les discriminations » soit 42% du public cible. Un suivi renforcé est mis en place sur ce point par le SRH et une note spécifique de la SG adressée aux directions le 31/12/2021. suivi dans chaque DAC, DRAAF et DAAF et SG-SRH	
MESURE 28 : Prévenir les discriminations vis-à-vis des agents en situation de handicap	Mise à disposition d'un guide ou vade-mecum sur les obligations en matière d'accueil d'agents en situation de handicap - Rappeler les actions phare du plan handicap dans les documents d'accueil, dans les plans stratégiques des structures, des établissements	Les signalements sur le critère du Handicap et de la situation de santé sont les critères majeurs de saisie de la cellule depuis 2018. A noter le pb de plan de charge du BASS depuis le départ du correspondant handicap ministériel en 2021 (remplacement en attente) suivi SG-SRH- BASS	
MESURE 29 : Mettre en œuvre les quatre axes du plan handicap (joint en annexe)	Engager la communauté de travail, au niveau central et dans les services déconcentrés, à intégrer les enjeux de la politique du handicap - Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment dans le secteur de l'enseignement agricole - Renforcer la politique de recrutement d'agents en situation de handicap - Veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap	En 2020 le taux d'emploi de personnes en situation de handicap déclaré est de 4,06% contre 5,21% en 2019 et ce malgré un nombre de recrutements qui dépasse les prévisions : 35 recrutements en 2020 contre 17 en 2019. Un défaut lors de la bascule entre les outils de gestion Agorha et RenoiRH est à l'origine d'une absence de mise à jour des dossiers RQTH En 2021 on observe 36 nouveaux recrutements d'agents en situation de handicap et la mise à jour des dossiers progresse. SG-SRH-BASS	
MESURE 30 : En lien avec l'action de la Haute fonctionnaire chargée du handicap veiller à l'accessibilité de tous les sites	Feuille de route de la Haute Fonctionnaire Handicap	suivi HFH	
MESURE 31 : Signer et mettre en œuvre la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle	Date de signature de cette charte par le Ministre. Actions complémentaires introduites en déclinaison de cette charte dans la feuille de route égalité-diversité		
MESURE 32 : S'engager pour le plan national d'action pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ dans l'enseignement agricole	L'enseignement agricole s'est engagé dans certaines actions de ce plan : Former le personnel éducatif - Sensibiliser les élèves - Lutter contre les LGBTphobies chez les jeunes	Séminaire annuel des réseaux Insertion-Egalité-Handicap les 19 et 20 mai 2021 sur la question de la Trans identité - Interventions du réseau Insertion-Egalité sur la transidentité lors des réunions régionales des conseillers principaux d'éducation dans deux régions (Occitanie en juin 2021 et Pays-de-la-Loire en septembre 2021) suivi DGER	
MESURE 33 : Favoriser la diversité en améliorant l'accès à l'information sur les emplois publics	Accueil de stagiaires, d'apprentis issus des quartiers prioritaires de la ville - Informer sur les concours et les emplois proposés au ministère : créer une rubrique spéciale sur internet et sur les sites des DRAAF Créer une plaquette sur les carrières et les rémunérations proposées	La note de service SRH/SDCAR/2021-317 du 30 avril 2021 rend obligatoire la publicité des offres d'emplois sur la Place de l'Emploi Public et le Bulletin Officiel du ministère (publié sur le site internet du MAA) pour les postes d'une durée d'un an au moins et sur les sites Pôle Emploi-Cap Emploi et internet pour les contrats inférieurs à un an. suivi SG-DICOM	

	MESURE 34 : Ouvrir le ministère à plus de diversité	<p>Travail avec des associations investies sur le sujet l'apprentissage et les stages à un public varié</p> <p>Organiser un partenariat étroit entre les établissements d'enseignement agricole et les différents services du MAA, centraux et déconcentrés, pour favoriser les échanges sur les métiers et carrières proposées au MAA et dans ses établissements publics et susciter les vocations</p>	<p>Ouvrir</p> <p>Le contrat dit « PrAB », pour « préparation aux concours de catégorie A et B »: ce dispositif a été mis en œuvre au MAA en 2018 et 2020 et reconduit en 2021 pour la préparation au concours externe d'accès au premier grade du corps des TSMA, dans la spécialité « vétérinaire et alimentaire » pour un effectif de 10 contrats. Service civique : En 2021, 64 missions ont été ouvertes contre 69 en 2020 et 89 en 2019. La crise sanitaire a impacté directement le nombre de missions ouvertes. Apprentissage : 300 d'apprentis recrutés par le ministère et les établissements publics sous tutelle en 2021, nombre stable par rapport à 2020 malgré l'impact de la crise sanitaire. 300 apprentis ont été recrutés . Partenariat : en 2020 et 2021 partenariat du MAA (AC) avec l'association "un stage et après" pour l'accueil de collégiens de REP+ durant une semaine en collectif. Intervention de plusieurs services et déplacement en collège (2020) suivi DAC,DRAAF et DAAF, SG-SRH</p>	
--	--	---	--	--